

і малюнки до завдань з теоретичних курсів, і проектно-графічні композиції. Студент малює безупинно. У цих малюнках він шукає специфіку міського фрагменту, його характер, його усталеність і мінливість, його «геній місця».

Малюнок – це можливість висловити свою закоханість у архітектуру, у природне середовище, у людину, для якої ця архітектура створена. Звісно, у студента є фотоапарат, звісно, він їм активно користується. Але доки є Малюнок, доти є Архітектура, доти архітектор спроможний бачити довкілля і створювати його штучний світ для Людини.

*Корженко В. В., д. філос. н., проф.,
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова*

РОЛЬ ОСВІТИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Сьогодні в науковий обіг східноєвропейських країн, у тому числі й України, входить поняття «людського капіталу», яке актуалізується західною економічною думкою в 60–70 рр. ХХ ст., що спричинено, на наш погляд, досягненнями сучасного «інтелектуального суспільства».

Поняття «людський капітал» характеризується, в основному, як економічна категорія за певними ознаками, що стосуються умов формування даного капіталу, його застосування з визначенням впливу на окремі економічні процеси. Частіше за все, під «людським капіталом» мається на увазі сукупність певних якостей людини-працівника, які позитивно впливають на її продуктивність праці (Г. Боуен, Т. Шульц та ін.). Зокрема, з точки зору Г. Беккера, «людський капітал» – це інвестиції в людину, а саме: витрати на навчання, спеціальну, фахову підготовку, на охорону здоров'я, міграцію, на пошуки актуальної інформації тощо.

Можна навести й інші висловлювання спеціалістів, які певним чином нагадують попереднє (наприклад, «людський капітал» – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що цілеспрямовано використовуються в тій або іншій сфері суспільного виробництва, та позитивно впливають на зростання доходів людини).

Узагальнюючи наведені визначення, можна запропонувати такі характеристики «людського капіталу»:

- володіння певним запасом загальних знань (розвиток інтелекту);
- набуття професійних навичок, індивідуальних творчих здібностей (професіоналізм);
- умотивованість до професійної діяльності (заробітна плата та ін.);
- володіння міцним здоров'ям і умінням підтримувати його.

Формування «людського капіталу», безпосередньо пов'язане з процесом відтворення «робочої сили» у сучасному суспільстві, тобто з великими

витратами часу і коштів. Йдеться про виховання конкурентно спроможної «робочої сили» в умовах глобалізації економіки і міжнародного розподілу праці, що вимагає вкладання значних інвестицій в людину, як «робочу силу» для набуття нею необхідного обсягу знань, міцного здоров'я, відповідних навичок.

Отже, можна наполягати на тому, що поняття «людський капітал» і «робоча сила» є співставними, оскільки:

- вони близькі за своєю економічною сутністю (стосуються сфери виробничої діяльності), проте поняття «людський капітал», на наш погляд, має більш широкий контекст;

- від народження і протягом свого життя людина стає як об'єктом укладання капіталу, так і об'єктом для фізичного та інтелектуального відтворення робочої сили;

- людина – об'єкт інвестицій – поступово стає носієм накопиченого капіталу у вигляді фізичного здоров'я, освіти, знань, життєвих і професійних навичок, що реалізуються не інакше як у вигляді робочої сили;

- на ринку праці людина залишається носієм людського капіталу, (реалізуючи набуті знання, професійні та кваліфікаційні навички; користуючись здоров'ям як спроможністю до праці; створюючи певні цінності та вносячи свій вклад до національного доходу держави, а також, отримуючи власний дохід) і носієм робочої сили (створюючи вартість, реалізуючи робочу силу як товар).

Разом з тим, виходячи з працездатного віку, людина лише частково залишається носієм людського капіталу, перестає бути «робочою силою», реалізуючи свої знання та навички для підтримання в належному стані власного домогосподарства.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що кожна людина у своєму житті від народження до смерті проходить шлях свого становлення й утвердження як особистості та «людського капіталу». Можна запропонувати для виокремлення декілька станів у розвитку людини:

- перший – від народження до досягнення працездатного віку, («примусове виховання», шкільна освіта, зміцнення здоров'я) – формування базових засад людини як особистості та «людського капіталу»;

- другий – досягнення працездатного віку, подальший розвиток людини як «людського капіталу»: набуття спеціальної освіти, надбання теоретичних та професійних знань, кваліфікаційних навичок, навчання високотехнічним і інформаційним технологіям – формування конкурентноспроможної робочої сили;

- третій – використання здатностей «людського капіталу» в суспільному житті та праці на ринку праці, відповідно до професійно-кваліфікаційного рівня і конкурентоспроможності;

- четвертий – за межами працездатного віку «людський капітал» стає об'єктом соціального забезпечення держави, а людина, як особистість фактор» зберігає свою активність в суспільному житті.

Людину, з економічної точки зору, можна вважати носієм людського капіталу: на першому етапі цей капітал формується за допомогою інвестицій домогосподарства (місця проживання людини) й інвестицій держави; на другому етапі відбувається подальший розвиток людського капіталу до надбання відповідних знань, професійно-кваліфікаційних навичок, оволодіння сучасними інформаційними технологіями за рахунок державних інвестицій (бюджетних коштів) і за рахунок домогосподарств (на платній, комерційній основі), на третьому етапі здійснюється процес використання людського капіталу в різних сферах діяльності та галузях господарства. Отриманий за результатами праці доход та інші грошові надходження є джерелом поповнення доходу домогосподарства (у вигляді заробітної плати й інших надходжень) і частковим джерелом поповнення національного доходу держави (у вигляді податків й інших платежів); на четвертому етапі, коли людина вже не спроможна бути робочою силою і створювати матеріальні й духовні цінності, «людський капітал» реалізується в домогосподарствах.

В комплексі з розвитком концепції «людського капіталу» розвивається й система оцінки кадрів на основі їхніх компетенцій.

Необхідність адаптації компетентісного підходу до потреб сфери управління людськими ресурсами та системи професійно-технічної освіти була викликана низкою факторів:

- темпами розвитку інноваційних процесів у сфері виробництва і технології;
- принциповим оновленням традиційної системи освіти;
- вимогами реалізації права людей на навчання протягом всього життя;
- декларацією ЄС наміру побудувати «Соціальну Європу»;
- завданнями європейської політики поєднати засоби традиційної освіти, професійного навчання і навчання на основі власного досвіду;
- потребою, задекларованою в Європейській стратегії зайнятості населення щодо постійного розвитку професійних навичок та підвищення кваліфікації європейських кадрів і забезпечення мобільності трудових ресурсів на основі затвердження загальної типології професійних компетенцій.

*Король О. В., Гордієнко Н. М.
Сумський державний університет*

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАКТИК У СФЕРІ ВИХОВАННЯ МОЛОДІ В СУМСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Сумський державний університет як соціокультурний осередок має за мету формувати цілісну і гармонійно розвинену особистість з високою національною самосвідомістю. Реалізація основних завдань і принципів виховної роботи в університеті здійснюється у різноманітних пріоритетних напрямках виховання, що органічно поєднуються між собою.